

Lovendringer 1. juli 2011:

## Tidligere oppfølging av sykmeldte

Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrette- lagt. Jo tidligere man kommer i gang, desto større er sjansen for å komme raskt tilbake til arbeid.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for å tilrettelegge og følge opp sykmeldte på arbeidsplassen, og arbeidstaker plikter å samarbeide om å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær. Også sykmelder og NAV har roller i oppfølgingsarbeidet.

Lovendringene skal sikre tidligere, tettere og mer forpliktende samarbeid om oppfølging av sykmeldte. Den nye IA-avtalen understreker også betydningen av et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser. Både arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder har klart definerte oppgaver i oppfølgingsarbeidet:

- Arbeidsgiver skal ta initiativet til å lage en oppfølgingsplan sammen med arbeidstaker senest innen 4 ukers sykmelding. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake i jobb uten tilrettelegging eller når det kan fastslås at vedkommende ikke vil være i stand til å komme tilbake til arbeid. Oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder.
- Hvis arbeidstakeren har vært sykmeldt helt eller delvis i 7 uker, skal arbeidsgiver innkalle til dialogmøte. Sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. Finnes det bedriftshelsetjeneste, skal den delta. Målet er å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid. Oppfølgingsplanen oppdateres i dette møtet.
- Innen 9 uker skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplanen til NAV, sammen med rapporteringsskjema med informasjon om oppfølgingsarbeidet.
- Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV-kontoret innkalle til et dialogmøte 2 senest innen 26 uker. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, sykmelder og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Hvis arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV mener det er behov for det, skal dialogmøte 2 framskyndes, og det er mulig å be om et dialogmøte 3.

NAV skal følge opp med sanksjoner overfor de som ikke følger opp sitt ansvar i oppfølgingsarbeidet. Hensikten er å få innarbeidet en oppfølgingskultur hvor alle løser sine oppgaver som forutsatt.

Regelendringene er en del av den felles innsatsen mot et mer inkluderende arbeidsliv.

## Viktige avtalepunkter

**Etter senest 4 uker** skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra i tilfelle hvor det åpenbart er unødvendig. Oppfølgingsplanen skal inneholde

- en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
  - aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
  - eventuelt behov for ekstern bistand
  - plan for videre oppfølging
- Oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder.

**Senest innen 7 uker** skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte der også sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. Der som virksomheten har bedriftshelsetjeneste (BHT), skal denne være representert på møtet.

**Innen 8 uker** må legen fyller ut utvidet legeerklæring. Det må dokumenteres hvis

det foreligger tungtveiende, medisinske grunner som hindrer aktivitet.

**Innen 9 uker** skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplan og rapporteringsskjema til NAV.

**Senest innen 26 uker** skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til dialogmøte 2. Alle parter har møteplikt. Sykmelder skal delta hvis det er hensiktsmessig. Arbeidsrettede tiltak skal vurderes.

**Ved behov** kan det innkalles til et dialogmøte 3.

**Senest innen 1 år**, som er maksimal tid for sykepenge, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

Les mer på [nav.no](http://nav.no)

## Hvem gjør hva?

### Arbeidsgiver skal

- arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade, tilrettelegge arbeidet for den sykmeldte, og eventuelt finne nye oppgaver
- følge opp ansatte i løpet av og i etterkant av en sykdomsperiode
- i samarbeid med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 4 uker
- innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen. Møtet skal være avholdt innen 7 uker etter at arbeidstaker ble helt eller delvis sykmeldt. Dialogmøtet kan enten avholdes på arbeidsplassen, på sykmelders kontor, eller som telefonmøte. Møtet bør avtales i god tid
- sende oppfølgingsplan og rapporteringsskjema til NAV senest innen 9 ukers sykmelding. Oppfølgingsplanen bør inneholde informasjon om eventuelle behov for virkemidler og tjenester fra NAV
- delta på dialogmøter NAV-kontoret innkaller til

### Arbeidstaker skal

- tidligst mulig samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindrer full sykmelding
- delta i utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplan
- være innstilt på å gjøre annet passende eller tilrettelagt arbeid, hvis det ikke er mulig å utføre de vanlige arbeidsoppgavene
- delta på bedriftsinterne tiltak som kan bidra til hel eller delvis tilbakeføring til arbeid
- delta på dialogmøter

### Sykmelder skal

- motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarlig
- vurdere gradert (det vil si delvis) sykmelding før full sykmelding
- vurdere om det er tungtveiende, medisinske grunner til at arbeidsrelatert aktivitet ikke er mulig
- delta på dialogmøte 1 med arbeidsgiver og arbeidstaker etter eventuell innkalling
- delta på dialogmøter i NAVs regi etter eventuell innkalling
- uttale seg innenfor de rammene som taushetsplikten legger

### Bedriftshelsetjenesten skal

- arbeide forebyggende
- bistå ved individuell tilrettelegging og utarbeidelse av oppfølgingsplan
- delta på dialogmøte etter 7 ukers sykmelding

### Tillitsvalgte og verneombud skal

- bidra til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet
- når det er hensiktsmessig, gi arbeidstakerne råd og veiledning og bistå arbeidstaker i dialogen med arbeidsgiver og andre
- kan delta på dialogmøtet når arbeidstakeren ønsker det

### NAV-kontoret skal

- registrere rapporteringsskjema og oppfølgingsplan fra arbeidsgiver ved 9 ukers sykmelding, og eventuelt sende ut varsel om manglende overholdte plikter
- vurdere behov for virkemidler fra NAV, også arbeidsrettede tiltak dersom det ikke er mulighet for bedriftsintern attføring. Denne muligheten skal vurderes på ny senest ved utløpet av sykepengeperioden, som er ett år
- avholde dialogmøte 2 mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest innen 26 ukers sykmelding, unntatt når det er åpenbart unødvendig. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig
- ved behov eller etter forespørsel fra arbeidstaker, arbeidsgiver og/eller sykmelder avholde et dialogmøte 3
- kontrollere om den sykmeldte, arbeidsgiver og sykmelder overholder sine oppfølgingsplikter. Eventuelt iverksette sanksjoner

### Arbeidstilsynet skal

- veilede og føre tilsyn med at virksomheter driver et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som hindrer at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen forårsaker sykdom eller skade
- føre tilsyn med at arbeidsgiver har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte og kontrollere at de faktisk gjennomfører dette
- føre tilsyn med at de virksomheter som er pålagt bedriftshelsetjeneste har dette og at denne brukes på en hensiktsmessig måte
- føre tilsyn med at virksomheter tilrettelegger arbeidsforhold etter den enkelte arbeidstakers alder, arbeidsevne osv., slik at sykdom og skade kan forebygges lenge før det blir behov for fravær

Lovendringer 1. juli 2011:  
**Tidligere oppfølging av sykmeldte**

Lovendringer 1. juli 2011:

# Tidligere oppfølging av sykmeldte

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter noen møtarenaer, tidsfrister og sanksjoner hvis pliktene i oppfølgingsarbeidet ikke overholdes\*. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstaker er helt eller delvis sykmeldt. Målet er å unngå unødige langvarige sykmeldinger. Derfor er det vedtatt nye regler fra 1. juli 2011 om tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte.

Tidsfrister, roller og oppgaver	Egenmelding <b>1-3 dager</b> For IA-virksomheter: <b>1-8 dager</b>	Sykmelding <b>&gt; 4 uker</b>	Sykmelding <b>&gt; 7 uker</b>	Sykmelding <b>&gt; 8 uker</b>	Sykmelding <b>&gt; 9 uker</b>	Sykmelding <b>&gt; 26 uker</b>	Sykmelding <b>&gt; 1 år</b>
<b>Arbeidsgiver</b> Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at sykmeldt arbeidstaker kan være i aktivitet i virksomheten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha skjema for egenmelding.</li> <li>Ved fravær over flere dager: Ta kontakt med arbeidstaker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker.</li> <li>Planen skal inneholde: <ul style="list-style-type: none"> <li>vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne</li> <li>aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med virkemidler fra NAV</li> <li>plan for videre oppfølging</li> </ul> </li> <li>Oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avtale dialogmøte 1 med arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste, samt helst også sykmelder.</li> <li>Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen.</li> <li>Oppfølgingsplanen oppdateres og bør sendes sykmelder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sende NAV</li> <li>oppdatert oppfølgingsplan og</li> <li>melding om oppfølgingsarbeidet som er gjort (oppfølgingsplan og dialogmøte), samt om sykmelder har vært innkalt til og deltatt på møte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV.</li> <li>Sende inn revidert oppfølgingsplan til NAV senest 1 uke før møtet. Planen skal vise hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt vært vurdert og vist seg umulig å gjennomføre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> </ul>
<b>Arbeidstaker</b> Skal samarbeide og medvirke til å finne løsninger som reduserer sykefravær og informere om egen funksjonsevne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær.</li> <li>Si fra om tidsperspektiv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> <li>Være innstilt på å gjøre annet passende eller tilrettelagt arbeid, hvis dette kan bidra til å komme raskere tilbake i jobb.</li> <li>Delta i utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøte med arbeidsgiver og eventuell bedriftshelsetjeneste, hvis ikke medisinske grunner forhindrer det. Sykmelder skal også delta, med mindre du ikke ønsker det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvis du ikke er i arbeidsrelatert aktivitet innen åtte uker, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> <li>I forkant av utløpet av sykepengeperioden (52 uker) bør du i samarbeid med NAV og sykmelder vurdere om det er behov for å søke om rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak (retten til sykepenger faller bort etter 52 uker).</li> </ul>
<b>Sykmelder</b> Er medisinsk ansvarlig og skal motivere til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk forsvarlig.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding.</li> <li>Løpende vurdere gradert (delvis) sykmelding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet slik det er avtalt. Eventuelt gi beskjed til arbeidsgiver hvis det er medisinsk utirådelig for arbeidstaker å være i aktivitet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, hvis du blir innkalt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, hvis du blir innkalt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> <li>Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra NAV.</li> </ul>
<b>Bedriftshelsetjeneste</b> Skal arbeide forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta i dialogmøter i bedrifter som har denne tjenesten.</li> </ul>				
<b>NAV-kontoret</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet og om det er behov for arbeidstrettede oppfølging fra NAV.</li> <li>Avgjøre om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registrere om oppfølgingsplan og registreringsskjema er innkommet og dialogmøte gjennomført.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avtale dialogmøte senest innen 26 uker. Tema er oppfølgingsplanen og muligheter for løsninger på arbeidsplassen, samt om det er behov for rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak i regi av NAV.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt innkalle til et dialogmøte 3. Arbeidsrettede tiltak, eventuelt arbeidsavklaringspenger, skal vurderes før maksimumsgrensen for sykepenger (52 uker) er nådd.</li> </ul>
<b>Tillitsvalgt/ Verneombud</b>							Bidrar til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiver. Kan delta på dialogmøter.
<b>Arbeidstilsynet</b>							Veileder og fører tilsyn med at virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom eller skade og at de har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte. Fører også tilsyn med virksomheters bruk av bedriftshelsetjeneste.

\*Med mindre det er åpenbart unødvendig, skal det utarbeides oppfølgingsplan og gjennomføres dialogmøter. Unntaksregelen vil gjelde for eksempel hvis arbeidstaker

- høyst sannsynlig vil komme tilbake uten tilrettelegging, eller
- når det kan fastslås at vedkommende ikke vil være i stand til å komme tilbake til arbeid

Hvis pliktene ikke overholdes, vil **arbeidsgiver** kunne ilegges overtredeelsesgebyr tilsvarende 6 rettsgebyr (5 160 kroner pr. 1.7.2011) for hvert pliktbrudd, **arbeidstaker** risikerer stans i sykepengene, og **sykmelder** risikerer å bli ilagt et overtredeelsesgebyr på tilsvarende 12 rettsgebyr (10 320 kroner pr. 1.7.2011) ved manglende oppmøte på minst 7 dialogmøter. Sykmelder risikerer også å miste retten til å skrive sykmeldinger. Det vil sendes forhåndsvarsel før NAV eventuelt iverksetter sanksjoner.

NAV har en rekke virkemidler som kan bidra til raskere tilbakevending til arbeid ([se nav.no](http://se.nav.no)).

IA-virksomheter får spesiell oppfølging via sin faste kontaktperson ved NAV arbeidslivssenter i sitt fylke.

